

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Infrastruktur merupakan roda penggerak pertumbuhan ekonomi. Dari alokasi pembiayaan publik dan swasta, infrastruktur dipandang sebagai lokomotif pembangunan nasional dan daerah. Secara ekonomi makro ketersediaan dari jasa pelayanan infrastruktur mempengaruhi *marginal productivity of private capital*, sedangkan dalam konteks ekonomi mikro, ketersediaan jasa pelayanan infrastruktur berpengaruh terhadap pengurangan biaya produksi. Infrastruktur juga berpengaruh penting bagi peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan manusia, antara lain dalam peningkatan nilai konsumsi, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan akses kepada lapangan kerja, serta peningkatan kemakmuran nyata dan terwujudnya stabilitas makro ekonomi, yaitu keberlanjutan fiskal, berkembangnya pasar kredit, dan pengaruhnya terhadap pasar tenaga kerja. Seringkali kita mendengar kasus pembangunan infrastruktur yang terancam gagal karena terganjal oleh pembebasan tanah. Kasus di Kota Medan, misalnya dana sebesar Rp 2,14 triliun yang dialokasikan untuk pengembangan infrastruktur hanya bisa dimanfaatkan sekitar 70%, karena sisanya terbuang untuk mengurus pembebasan tanah masyarakat. Pembangunan jalan tol JORR untuk ruas Hankam - Cikunir juga terancam terhenti akibat masalah pembebasan tanah yang tidak kunjung selesai. (<https://www.bappenas.go.id>).

Dalam Undang – Undang no 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025, hal ini tidak sejalan dengan Undang – Undang tersebut karena pada kenyataan hingga saat ini masih banyak daerah atau desa yang belum tersentuh oleh pembangunan jalan, listrik, serta ketersediaan air bersih khusus daerah di tapal batas Indonesia dengan negara – negara tetangga (<https://peraturan.bpk.go.id>). Khususnya untuk pembangunan infrastruktur yang ada di Jawa Tengah sudah mengalami perkembangan pesat hal ini dapat terlihat dengan adanya jalan tol yang menghubungkan langsung Semarang sampai dengan Jakarta dengan adanya tol ini lebih mempersingkat waktu tempuh dari timur ke barat maupun sebaliknya. Selain itu, adanya pembangunan lapangan terbang Jenderal Besar Soedirman di Purbalingga akan lebih mempersingkat waktu ini semua merupakan bukti nyata dari pemprov Jateng dalam meningkatkan infrastruktur di Jawa Tengah guna meningkatkan Perekonomian Jawa Tengah (<https://www.rumah.com/areainsider/jawa-tengah/article/infrastruktur-jawa-tengah-kian-megah-11735>).

Dalam menunjang pembangunan infrastruktur tentu pemerintah Jateng tidak bisa mewujudkan impian itu semua maka, perlu adanya bantuan dari berbagai pihak khususnya perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Dari sekian banyak perusahaan muncul nama perusahaan baru yang menawarkan kualitas bahan baku bermutu tinggi maka tidak salah apabila banyak proyek – proyek strategis yang berhasil diselesaikan oleh perusahaan ini.

Dikenal sebagai salah satu perusahaan jasa pelaksana konstruksi atau yang lebih dikenal sebagai Kontraktor, PT. Satria Buana Pamula Sakti (SBPS) yang telah beroperasi selama kurang lebih lima tahun. Memiliki 120 karyawan yang bekerja pada perusahaan. Sistem kerja yang diterapkan juga bagus karena dalam melaksanakan pekerjaan di tangani oleh orang profesional di bidangnya. Semua karyawan yang bekerja di perusahaan ini juga memiliki dedikasi tinggi terhadap visi misi perusahaan sehingga dalam bekerja mereka penuh dengan rasa tanggung jawab dan berintegritas. Ada beberapa proyek besar yang dikerjakan oleh perusahaan ini baik itu tingkat provinsi Jawa Tengah maupun tingkat Kabupaten sebagai contoh proyek pengecoran ruas Jalan Patikraja - Purwokerto lokasi Tanjung, peningkatan Jalan Gerilya Purwokerto, pembangunan Bandara Jenderal Besar Soedirman, pengaspalan ruas Jalan Pemalang – Batang. SBPS merupakan perusahaan mandiri yang terus berupaya menjaga dan meningkatkan kualitas serta berkomitmen terhadap mitra kerja untuk proses dan hasil yang maksimal. Jasa produksi dan pelayanan ini meliputi area Jawa Tengah dan sekitarnya. SBPS telah mampu menunjukkan kemampuannya sebagai perusahaan konstruksi melalui daya saing dan pengalaman yang dibuktikan dalam keberhasilan berbagai proyek konstruksi yang telah berjalan selama ini. Kedepannya, SBPS akan terus berinovasi untuk terus tumbuh dan menjadi yang terbaik dalam pengadaan jasa konstruksi, serta memproduksi dan memberikan jaminan kualitas terbaik untuk *asphalt hotmix* dan *readymix concrete* (<http://satriabuanapamulasakti.co.id/tentang-kami>).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Bayu selaku Bagian Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut peneliti menemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan bahwa dalam pendelegasian perintah dari atas kepada bawahan sering terjadi kesalahan atau tidak ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan hal ini disebabkan adanya senioritas di perusahaan tersebut sebagai contoh banyak pekerja yang umurnya jauh lebih tua daripada yang atasan mereka selain itu, juga mereka menganggap diri mereka sudah lebih dulu bekerja di perusahaan tersebut seolah – olah mereka yang berkuasa dan tidak mau mematuhi perintah atasan mereka. Fenomena lainnya yang ada pada . PT. Satria Buana Pamula Sakti peneliti melihat adanya beberapa fenomena yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan di perusahaan ini menjadi masalah yang harus diperhatikan lebih karena perusahaan ini pernah menerapkan sistem bekerja dalam sehari penuh namun setelah berjalannya waktu, cara ini tidak efektif karena banyak sekali karyawan yang terlambat absen ke kantor. Selain itu, karena kebiasaan karyawan di perusahaan tersebut yang selalu menunda – nunda pekerjaan sehingga sering tidak dikerjakan oleh karyawan.

Kemudian ada fenomena terkait dengan kompensasi dan motivasi di dalam perusahaan ada yang menarik dimana adanya sistem lemburan bagi karyawan dimana uang lemburan itu jauh lebih besar dari gaji pokok ini yang menyebabkan banyak karyawan yang memilih melakukan lemburan banyak daripada harus bekerja sesuai jam kerja sehingga ini menyulitkan perusahaan karena lemburan ini sudah diatur oleh perusahaan sehingga setiap karyawan

mendapatkan lemburan dalam sebulan sebanyak 4 kali. Namun, pada prakteknya justru tidak sesuai karena banyak karyawan yang melebihi jam lemburan mereka antar karyawan saling bertentangan karena sistem lemburan ini.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. (<http://repository.uin-suska.ac.id>).

Menurut Rivai (2014 :406) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wibowo (2016 : 70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung

untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat didukung dengan sarana prasarana, sistem manajerial yang efektif dan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi sangat ditentukan oleh mobilitas kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah kerja secara kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn dalam Sinambela, 2019).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong kinerja organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Sutrisno (2019:218) mendefinisikan kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yaitu : Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) pada

Satuan Polisi Pamong Praja kota Banjar menghasilkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Purwaningrum dan Sudirjo (2016) pada guru SD Hj Isriati Baiturrahman I Semarang menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan penelitian oleh Marjaya, (2019) memberikan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Hasibuan (2017:143) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2020) pada PT. Samsung Elektronik Indonesia, Ekhsan (2019) pada PT. Syncrum Logistics, Hendro, dkk (2020) pada PT Tunas Auto Graha Kota Palembang, Hasibuan dan Bahri (2018), Andayani dan Tirtayasa (2019), Astuti dan Suhendri (2018), Hamid dan Kuniawaty (2020), Arafat dkk (2021), Herlambang dan Cahyono (2018), Ekhsan (2019) mengemukakan bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sedangkan berdasarkan penelitian oleh Herdiansyah,dkk (2019) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Ichsan, dkk (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi – organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Ekhsan (2020) pada PT. Samsung Elektronik Indonesia hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kemudian penelitian Hamid dan Kuniawaty (2020) pada kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ariesa dan Kamal (2020) pada PT Jaya Mandiri Bangunan menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan penelitian oleh Herdiansyah dkk, (2019) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor diatas ada faktor yang tidak kalah penting yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Sementara itu Riyadi (2011) juga menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dhermawan *et al* (2012) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Arifin (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Nainggolan dan Henry (2020) dengan variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambahkan variabel kompensasi, hal ini

dikarenakan pada penelitian yang dilakukan oleh Arafat dkk (2021) perusahaan menginginkan selalu ada peningkatan kinerja yang dilakukan para pegawainya, untuk meningkatkan kinerja perlu pemberian kompensasi yang tepat, adil dan memuaskan. Banyak faktor yang menjadi pertimbangan pihak manajemen perusahaan dalam memberikan kompensasi. Antara lain masa kerja, pendidikan, beban kerja, target dan lain sebagainya. Dari beberapa definisi tersebut dapat disintesis kompensasi adalah semua bentuk balas jasa, penghargaan dari perusahaan pada karyawan yang telah memberikan jerih payah dan kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas mengenai permasalahan yang ada di dalam perusahaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada Karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.
2. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel *independen* (X) yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi dan variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.
2. Menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.
4. Menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.
5. Menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.

E. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada pihak – pihak yang berkepentingan, seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan

pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di PT. Satria Buana Pamula Sakti Purwokerto.